

**PERAN STRATEGIS KEPALA SEKOLAH DALAM
PENINGKATAN KINERJA GURU EKONOMI
SMK BATIK 2 SURAKARTA TAHUN 2017**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh

FEBRIANO DENI ROMADHON

A210130048

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERAN STRATEGIS KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU EKONOMI SMK BATIK 2 SURAKARTA
TAHUN 2017**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

FEBRIANO DENI ROMADHON
A210130048

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Budi Sutrisno, M.Pd
NIDN. 0015095301

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN STRATEGIS KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU EKONOMI SMK BATIK 2 SURAKARTA TAHUN 2017

Oleh:

FEBRIANO DENI ROMADHON
A210130048

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 03 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Budi Sutrisno, M.Pd
(Ketua Dewan Penguji)
2. Prof. Dr. Harsono, SU
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Suranto, S.Pd., M.Pd
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



Prof. Dr. Harun Joko Pravitno, M.Hum
NIP. 19650428 199303 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Juli 2019

Penulis



Febriano Deni Romadhon
A210130048

**PERAN STRATEGIS KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU EKONOMI SMK BATIK 2 SURAKARTA
TAHUN 2017**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan faktor apa saja yang bisa mendukung dan menghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta Tahun 2017. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. penelitian ini dilakukan di SMK 2 Batik Surakarta. Teknik pengumpulan data melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dan dengan wawancara untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung dengan responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tetap menggunakan beberapa peran yaitu pembinaan kinerja guru, supervisi terhadap guru, pembinaan disiplin guru, pengendalian dan pengawasan, memberikan motivasi, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Sedangkan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu melalui pelaksanaan disiplin sesuai aturan, membantu guru meningkatkan standar perilaku, memotivasi para guru dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, saling mengawasi dalam menyelesaikan tugas, serta adanya pemberian penghargaan dan hukuman. Program-program yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan yaitu workshop, pelatihan-pelatihan, diklat seminar motivasi, musyawarah guru mata pelajaran, hibah penelitian dan tulisan profesional dengan demikian beberapa unsur tersebut sudah cukup mewakili tiga aspek peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik). Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru adalah kemudahan dalam penyamaan persepsi para guru sebagai pengajar, sedangkan faktor penghambatnya adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, ada guru yang sudah berumur yang tidak bisa menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.

Kata Kunci: peran strategis kepala sekolah, peningkatan kinerja guru ekonomi.

Abstract

The purpose of this study was to determine the role of the Principal in improving teacher performance and any factors that could support and hinder in improving teacher performance in Batik 2 Vocational School, Surakarta 2017. The type of research used is qualitative. Qualitative research method is a research method that is based on the philosophy of positivism, which is used to examine the condition of natural objects (as opposed to experiments) where the researcher is a key instrument,

purposive and snowball sampling, data collection techniques are carried out in triangulation (combined), data analysis is inductive / qualitative, and the results of qualitative research emphasize more meaning than generalization. this research was conducted at Surakarta Batik 2 Vocational High School. Data collection techniques make direct observations of the object under study and by interviewing to get information by asking directly with the respondent. The results in this study indicate that Principals in improving teacher performance continue to use several roles, namely teacher performance coaching, teacher supervision, teacher discipline guidance, control and supervision, providing motivation, and rewarding the performance achieved. Whereas the strategy used by school principals in improving teacher performance is through implementing disciplines according to rules, helping teachers improve behavior standards, motivating teachers by creating a harmonious environment, supervising each other in completing assignments, as well as giving rewards and punishments. conducted to improve teacher performance through activities such as workshops, trainings, motivational seminar training, subject teacher deliberations, research grants and professional writing so that some of these elements are sufficient to represent three aspects of teacher performance improvement (affective, cognitive, and psychomotor aspects). The supporting factor in improving teacher performance is the ease in equating the perception of teachers as instructors, while the inhibiting factor is that not all teachers have the same motivation in improving their performance, there are teachers who are old who cannot adjust to technological developments.

Keywords: strategic role of principals, improving economic teacher performance

1. PENDAHULUAN

Kepala sekolah dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan suatu keahlian khusus. Kepala sekolah yang profesional harus menguasai pengetahuan yang mendalam tentang spesialisasinya. Penguasaan pengetahuan ini merupakan syarat yang penting di samping keterampilan-keterampilan lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah berkewajiban menyampaikan pengetahuan, keterampilan, dan lain-lain kepada guru dan karyawan lainnya (Tabrani Rusyan, 2012: 3).

Kompetensi yang wajib dimiliki seorang kepala sekolah adalah memiliki wawasan kedepan (visi) dan tau tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar cara yang akan ditempuh (strategi), memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyalurkan seluruh sumber daya yang terbatas yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang umumnya tidak terbatas, memiliki kemampuan pengambilan keputusan dengan terampil, memiliki kemampuan

memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu mengunggah bawahannya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolahnya (Slamet P.H dalam Sutrisna, 2011).

Menurut Rosmiati dan Kurniady (2009: 130), kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun mencakup tiga hal, yaitu: (1) *Human relation skill*, yaitu kemampuan berhubungan dengan bawahan. Seperti kemampuan memahami perilaku, isi hati dan motif mereka, kemampuan berkomunikasi secara jelas dan efektif, dan kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis; (2) *Technical skill*, yaitu kemampuan menerapkan ilmunya ke dalam pelaksanaan (operasional). Seperti menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik dalam menganalisis hal-hal khusus dalam kemampuan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada; dan (3) *Conceptual skill*, yaitu kemampuan seorang pemimpin melihat organisasi sebagai satu keseluruhan. Seperti mengambil keputusan, menentukan kebijakan dan lain-lain.

Sementara itu, menurut Permen Diknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dalam peraturan tersebut mensyaratkan untuk menjadi kepala sekolah profesional harus kompeten dalam menyusun perencanaan pengembangan sekolah secara sistemik, komponen dalam mengkoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, kompeten dalam mengarahkan seluruh personel sekolah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan institusional sekolah, kompeten dalam pembinaan kemampuan profesional guru sehingga mereka semakin terampil dalam mengelola proses pembelajaran.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan kepala sekolah melalui supervisi. Salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru adalah layanan supervisi kepala sekolah. (Peter, 1994:67). Karena kebanyakan waktu supervisor dipergunakan untuk persoalan administratif di sekolah (Sergiovani & Starrat dalam Supardi, 2013: 9).

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2007) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: 1) karakteristik individu, 2) proses, 3) hasil, dan 4) kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Berdasarkan pengamatan (observasi) penulis pada tanggal 15 Agustus 2017 di SMK, kepala sekolah telah melaksanakan perannya dengan sebagaimana mestinya. Hal itu ditunjukkan dengan kegiatan belajar mengajar yang kondusif. Kepala sekolah pada saat jam-jam tertentu melakukan pengawasan (*controlling*) di ruang guru dan sesekali melihat ke ruang kelas. Para guru di SMK BATIK 2 Surakarta rata-rata telah menguasai materi bahan pembelajaran dan dalam hal penyampaian ke peserta didik juga sudah jelas. Hal ini dibuktikan dari siswa yang mampu menjawab pertanyaan dari guru ketika diberi umpan balik untuk lebih memotivasi siswa.

Metode pembelajaran juga sudah sangat bervariasi tidak hanya melulu dengan ceramah saja, namun guru banyak menggunakan metode-metode yang membuat peserta didik lebih aktif dalam kegiatan belajar mengajar. Para guru juga sudah mengoptimalkan dari media di setiap pembelajaran, hal ini dibuktikan dengan banyaknya guru yang sudah menggunakan media elektronik pada setiap pembelajaran di kelas, contohnya guru menyampaikan bahan pembelajaran dengan menggunakan *microsoft power point* yang didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Sebagai seorang kepala sekolah harus bisa memaksimalkan kinerja dari seorang guru agar bisa menjadi guru teladan bagi peserta didiknya. Guru teladan tidaklah hanya kecerdasan saja yang paling utama, namun tetapi guru teladan harus bisa memahami suatu pengetahuan dalam segala hal di lingkungan sekitarnya dimanapun dia berada. Seorang guru teladan merupakan panutan bagi peserta didiknya, yang kedepannya akan menjadi pedoman bagi peserta didik. Selain itu, meskipun di dalam pelaksanaannya sudah terbilang baik, kepala sekolah harus meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. Hal ini tentu harus ada tindakan lanjut dari kepala sekolah, menurut Abdurrozaq, (2017) mengemukakan bahwa tindakan lanjut kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah sebagai

berikut: 1) pembinaan kinerja guru, 2) pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, 3) pembinaan disiplin tenaga kependidikan, 4) pengendalian dan pengawasan kinerja guru, 5) pemberian motivasi, 6) pemberian penghargaan, dan 7) pemberian persepsi. Menurut Yusnidar, (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ditemukan beberapa kenyataan yaitu: 1) Kurangnya pembinaan profesional guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, 2) Keterbatasan waktu kepala sekolah yang ditandai dalam melaksanakan evaluasi program belajar mengajar guru. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output) pendidikan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta serta mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta.

2. METODE

Jenis penelitian termasuk penelitian kualitatif yang dilaksanakan di lapangan (field research). Penelitian kualitatif adalah metode pengkajian terhadap suatu masalah yang didesain atau dirancang tanpa menggunakan prosedur statistic (Moleong, 2013: 5). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya tidak berbentuk angka dan tidak menggunakan statistik.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang mengacu pada etnografi. Etnografi adalah uraian dan penafsiran suatu budaya atau sistem kelompok sosial, peneliti menguji kelompok tersebut dan mempelajari pola perilaku, kebiasaan, dan cara hidup (Harsono, 2011: 20). Dikatakan Etnografi karena penelitian ini mendeskripsikan dan menginterpretasikan budaya, kelompok sosial atau sistem. Selain itu etnografi dalam penelitiannya di lapangan dalam waktu yang cukup lama, berbentuk observasi dan wawancara secara alamiah dengan para partisipan, dalam berbagai bentuk kesempatan kegiatan, serta mengumpulkan dokumen-dokumen dan benda-benda yang berkaitan dengan peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ekonomi SMK Batik 2 Surakarta tahun 2017.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan satu kepala sekolah, tiga guru dan tiga siswa sebagai informan. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan narasumber (informan), sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru ekonomi. Teknik dokumentasi digunakan untuk mencatat arsip maupun dokumen. Studi pustaka dilakukan melalui buku-buku, majalah, jurnal, literature, situs internet dan sumber lainnya yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti.

Validitas data menggunakan triangulasi sumber, dimana perbandingan data dari berbagai sumber data yang satu dengan sumber data yang lain. Data dari hasil wawancara dikros-cek dengan data dari hasil observasi, dan data dari dokumen. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif, jenis interaktif yang terdiri dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Alur penelitian menggunakan penelitian etnografi yang menurut Spreadley dalam Harsono (2011: 102) adalah alur penelitian maju bertahap, dengan langkah sebagai berikut: menetapkan informan, wawancara informan, membuat catatan etnografis, mengajukan pertanyaan deskriptif, melakukan analisis wawancara, membuat analisis domain, mengajukan pertanyaan struktural, membuat analisis taksonomik, mengajukan pertanyaan kontras, membuat analisis komponen, menemukan tema-tema budaya, dan menulis suatu etnografi. Melalui alur penelitian tersebut dapat diperoleh data-data yang berkaitan dengan peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ekonomi SMK Batik 2 Surakarta untuk kemudian diambil kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ekonomi di SMK Batik 2 Surakarta sebagai berikut:

- a. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Ekonomi di SMK Batik 2 Surakarta.

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Peran kepala sekolah peran sentral, peran sentral itu sebagai pelaku utama karena kepala sekolah adalah leader. Leader itu mewakili kelompok, kemajuan kelompok itu bergantung bagaimana seorang leader dapat manage, mengatur timnya, kelompok, atau anak buahnya ini berjalan sesuai dengan yang ditetapkan, maksudnya apa standar kerja ditempat tersebut. Kepala sekolah, saya kira tidak hanya disini dimanapun memegang peran yang sangat sentral dalam peningkatan kinerja guru”*.

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Bapak Drs. Muh. Pujiyanto: *“Ini cukup proaktif, cukup bagus, cukup perhatian. Dengan berbagai cara yang beliau lakukan seperti absensi, pengawasan langsung, peringatan, pemanggilan terhadap guru-guru dan juga informasi-informasi dari luar dan mendatangkan untuk meningkatkan kinerja. Disini ada suatu aturan memang, sistem reward and punishment yang telah diterapkan disini ada koridornya kemudian bilamana mengikuti sistem yang ada otomatis guru yang bersangkutan mendapatkan reward, dalam bentuk sanjungan, keuangan, atau pangkat”*.

- b. Pembinaan Kinerja Guru

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Prosesnya kita disini, diantaranya yang kita lakukan biasanya kita adakan monitoring dalam pelaksanaan KBM yang dilakukan oleh guru yaitu melalui tahapan: tahapan administrasi, bagaimana persiapan guru administrasinya sebelum mengajar, kelengkapan seperti RPP dan lain-lain. Setelah persiapan administrasi selesai maka monitoring berikutnya adalah kita melihat guru mengajar secara langsung dikelas, maka kita bikin jadwal monitoring di kelas-kelas, jadi semua guru kita monitoring satu persatu walaupun tidak total dalam arti dari awal sampai akhir, karena mengingat waktu dan mengingat jumlahnya. Itu diantaranya untuk*

melihat bagaimana kualitas maupun mutu seorang guru dalam proses pembelajaran di sekolah”.

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Ibu Umi Fatkhiya, S.Pd: *“Pembinaan itu sifatnya klasikal, saya sebagai waakasek setelah lapor kepada kepala sekolah setiap awal tahun kekurangannya apa saja. Kemudian diberikan solusinya, solusi yang sudah dilaksanakan itu adalah mapel simulasi digital itu untuk orang produktif seperti saya masih sangat kurang sekali, jadi kita kurang kompeten untuk itu ada solusi dan ada deadline”.*

c. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Pimpinan adalah wakil dari kelompok maka ini akan menjadi kiblat atau akan menjadi sorotan atau akan menjadi panutan. Sehingga memotivasi kepada teman-teman, kepada anak buah itu kalau terlalu banyak kata tanpa ada bukti yang nyata akan menjadi bomerang. Maka dalam hal kedisiplinan dalam hal ini kita akan berusaha. Saya dalam hal ini sebagai kepala sekolah datang lebih awal dari mereka itu diantaranya, kemudian dalam hal pembinaan, kita melakukan pembinaan secara berkala. Kadang 2 minggu sekali di kantor guru sifatnya briefing ada informasi-informasi yang baru ataupun menyampaikan hal-hal yang mungkin tidak berjalan sebagaimana yang semestinya berjalan maka kita sampaikan pada briefing tersebut itu diantara untuk medisiplinkan teman-teman guru”.*

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Ibu Dra. Umi Fatkhiya Budiarsi, S.Pd: *“Sudah, yang diutamakan di sekolah ini adalah kedisiplinan, guru itu merupakan ujung tombak dalam pembelajaran karakter. Sebagai ujung tombak dan suri tauladan yang akan dilihat oleh siswa secara langsung”.*

d. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Pengendaliannya salah satunya bapak/ibu guru adalah orang-orang yang cukup dewasa jadi saya yakin*

apa yang diamanatkan kepada mereka ini akan dijalankan sebagaimana yang sudah disepakati dan telah ditetapkan, apabila ada hal-hal yang sifatnya udzur atau tidak bisa ini biasanya bapak/ibu guru sudah melakukan izin sifatnya tertulis kalau tidak sempat biasanya mereka menghubungi lewat telepon, kemudian setelah itu disusuli dengan surat sebagai tata tertib administrasi meninggalkan tugas ini ada konfirmasi berupa surat apa alasannya dst, sehingga kegiatan tetap berjalan sebagaimana yang sudah-sudah atau yang sudah ada”.

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Bapak Drs. Muh. Pujiyanto: *“Selalu diawasi dan dimonitor. Disini ada beberapa guru yang bertugas menjadi monitoring, apa yang dicatat dan disampaikan kepada Kepala Sekolah, dengan solusi sharing. Antara pimpinan diatasnya akan mengawasi bawahannya. Kemudian dievaluasi dengan memberikan nasihat, arahan, dan motivasi yang tentunya akan berdampak pada kedisiplinan guru itu tersendiri”.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk pembinaan disiplin tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru telah dilaksanakan dengan baik oleh Kepala Sekolah, namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang tidak datang dan tanpa memberikan keterangan tidak masuk dengan berbagai macam alasan. Berdasarkan hasil wawancara sudah dapat menjawab pertanyaan tersebut.

e. **Pemberian Motivasi**

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Walaupun banyak tugas diluar sekolah tetap memberikan motivasi memberikan semangat kepada teman-teman guru tetap ada, apalagi kalau sering banyak keluar ini kan justru mereka tidak terawasi, tapi kita namanya kepala sekolah ada wakil-wakilnya, jadi pendelegasian kepada wakil ini akan membantu memonitoring dan mengawasi dan memotivasi kepada rekan-rekan guru, sehingga walaupun tidak ada kepala sekolah itu semangat kerjanya tetap tinggi atau kinerjanya tetap tinggi sebagaimana yang kita harapkan bersama”.*

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Ibu Dra. Umi Fatkhayah Budiarsi, S.Pd: *“Ini jelas motivasi tidak hanya berasal dari kepala sekolah, namun motivasi dari individu sendiri atau lebih banyak dari internal, pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja itu yang paling dominan adalah kesadaran diri, kepala sekolah hanya memberikan dukungan dan dorongan”*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, untuk pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja guru telah dilaksanakan dengan baik oleh Kepala Sekolah saat ada disekolah maupun mendelegasikan kepada wakil kepala sekolah yang ditunjuk saat kepala sekolah tidak berada disekolah, namun pada kenyataannya pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan, hanya kepada guru-guru yang membutuhkan motivasi saja tidak secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara sudah dapat menjawab pertanyaan tersebut.

f. Pemberian Penghargaan

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Iya jadi kita akan berusaha, walaupun tidak besar rewardnya ini supaya memberikan stimulan kepada rekan-rekan guru yang lain, karena saya kira siapapun kalau diberikan penghargaan apakah guru atau siswa akan memicu dan memacu kinerja mereka”*.

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Ibu Umi Hani’ah, S.Pd: *“Untuk penghargaan biasanya diumumkan dan diberikan pada saat hari guru”*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, untuk pemberian penghargaan dalam meningkatkan kinerja guru telah dilakukan oleh Kepala Sekolah walaupun reward yang diberikan tidak besar, pemberian motivasi kepada guru dapat mendorong kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara sudah dapat menjawab pertanyaan tersebut.

g. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta Bapak Drs. Bambang Kandiawan, M.Si sebagai berikut: *“Di sekolah ini*

Alhamdulillah karena Yayasannya Islam pendukungnya semua muslim, jadi bahasa kita adalah bahasa yang satu jadi kesamaan atau menyamakan persepsi itu mudah, karena sifatnya homogen lebih kebersamaan ini faktor pendukungnya. Faktor penghambatnya adalah namanya manusia itu walaupun guru masing-masing memiliki tipikal kepribadian yang berbeda-beda, sehingga ada guru yang diberikan motivasi sedikit itu sudah peka tapi ada guru-guru tertentu yang mungkin sudah berkali-kali diberikan motivasi itu karena kurang kepekaan sehingga hal seperti ini yang sering menjadi kendala”.

Hasil wawancara dengan Kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru yaitu Bapak Drs. Muh. Pujiyanto: *“Faktor pendukung: sistem telah ada disini, sekolah telah memberikan berbagai alat untuk mengajar, seperti LCD, laptop, laboratorium, perpustakaan, kemudian adanya MGMP musyawarah dibidang studi, kemudian adanya suatu penataran-penataran untuk seminar-seminar itu termasuk pendukung. Faktor penghambat: guru pribadi yang kurang disiplin, guru yang tidak bisa mengikuti daripada dari aturan di sekolah”.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, fsktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah cenderung pada fasilitas yang diberikan sekolah kepada guru telah memadai atau sudah sebagaimana semestinya, sedangkan faktor penghambatnya adalah masing-masing dari guru itu sendiri, karena setiap guru memiliki kepribadian masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara sudah dapat menjawab pertanyaan tersebut.

h. Kinerja Guru

Berikut ini hasil wawancara mengenai kinerja guru yang berlandaskan pada indikator kinerja guru yang baik menurut dinas pendidikan.

1) Perencanaan Pembelajaran

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Drs. Muh. Pujiyanto sebagai berikut: *“Banyak hal yang dicoba disini, berdiskusi, banyak metode-metode yang telah diterapkan kepada siswa dan metode yang lainnya dari perguruan tinggi, namun tidak semua digunakan di sekolah ini”.*

Hasil wawancara dengan guru tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan siswa yaitu Gilang Adizatama: *“Sudah, karena guru sudah memakai media power point dalam penyampaian materi sehingga mudah diterima oleh siswa”*.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa guru SMK Batik 2 Surakarta telah memilihkan media pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa seperti pemakaian buku, LKS, diskusi, maupun melalui sumber media *power point*.

2) Strategi Pembelajaran

Berdasarkan wawancara kepada guru Ibu Dra. Umi Fatkhiyah Budiarsi, S.Pd sebagai berikut: *“Ya itu jelas, karena kita tidak bisa lompat-lompat, memang harus harus. Untuk materi tertentu kita tidak sesuaikan dengan silabus kita sesuaikan dengan kemampuan siswa”*.

Hasil wawancara dengan guru tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan siswa yaitu Alike Miftahuljanah: *“Berurutan, namun ada beberapa guru yang tidak berurutan”*.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK Batik 2 Surakarta telah menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa secara berurutan.

3) Evaluasi Pembelajaran

Berdasarkan wawancara kepada guru Ibu Umi Hani'ah, S.Pd sebagai berikut: *“Di awal pada saat sebelum ulangan atau tahun ajaran baru kita jelaskan penilaiannya ini misalnya praktek seperti nilai sikap, nilai proses, nilai hasil ada waktu, presentasinya kita sampaikan sebelum memulai ulangan maupun tahun ajaran baru”*.

Hasil wawancara dengan guru tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan siswa yaitu Ria Dita: *“Guru sudah menjelaskan prosedur penilaian kepada siswa”*.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK Batik 2 Surakarta telah menyampaikan bagaimana prosedur

penilaian terhadap siswa pada saat memulai tahun ajaran baru atau mau mengikuti ulangan namun secara garis besarnya saja.

4) Lingkungan Pembelajaran

Berdasarkan wawancara kepada guru Ibu Dra. Umi Fatkhiyah Budiarsi, S.Pd sebagai berikut: *“Ya harus efektif, efektif itu tuntutan. Kalau kita tidak efektif tidak bisa menyampaikan materi”*.

Hasil wawancara dengan guru tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan siswa yaitu Alika Miftahuljanah: *“Sudah, guru telah mengelola kelas secara efektif apabila di dalam kelas ada siswa yang ramai guru menegur kepada siswa yang ramai tersebut”*.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK Batik 2 Surakarta telah mengelola kelas secara efektif dalam hal ini guru dapat mengendalikan siswa yang berada di dalam kelas.

5) Komunikasi Pembelajaran

Berdasarkan wawancara kepada guru Bapak Drs. Muh. Pujiyanto sebagai berikut: *“Sifatnya luas bisa konsultasi di kantor, habis menjelaskan siswa ke kantor pada saat jam luang, bisa diskusi, bisa diarahkan untuk kerjasama dengan teman-temannya yang lebih memahami”*.

Hasil wawancara dengan guru tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan siswa yaitu Ria Dita: *“Semua guru bersedia, semisal di kelas ada yang tidak paham, maka guru akan bertanya siapa yang tidak paham. Guru akan memberikan kesempatan dan membimbing siswa sampai paham dengan materi pembelajaran yang diberikan”*.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK Batik 2 Surakarta bersedia menjelaskan kepada siswa belum memahami materi pembelajaran yang diajarkan tadi secara individu maupun secara kelompok.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan mengenai peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ekonomi SMK Batik 2 Surakarta tahun 2017 yaitu:

- a. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah dilakukan dengan baik, peran kepala sekolah peran sentral, peran sentral itu sebagai pelaku utama karena kepala sekolah adalah pemimpin. Pemimpin itu mewakili kelompok, kemajuan kelompok itu bergantung bagaimana seorang leader dapat manage, mengatur timnya, kelompok, atau anak buahnya ini berjalan sesuai dengan yang ditetapkan, maksudnya apa standar kerja ditempat tersebut.

- b. Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan kepala sekolah kepada guru adalah sangat penting dalam membina disiplin guru, karena dengan melakukan bimbingan ini akan lebih meningkatkan kompetensi dan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Bentuk pembinaan kepala sekolah kepada guru adalah berupa pembinaan kepada guru yang mengalami kendala membuat perangkat pembelajaran, pembinaan dalam upaya perbaikan pembelajaran di kelas, dan pembinaan kepada guru yang melanggar aturan sekolah.

- c. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah mengatakan bahwa untuk mengetahui evaluasi implementasi kurikulum kelas dengan cara kepala sekolah secara langsung melihat proses evaluasi siswa pada akhir semester atau mengamati hasil akhir ujian nasional (UN). Dengan tindakan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru mengenai evaluasi implementasi kurikulum di dalam kelas, mulai dari kelas satu sampai dengan kelas enam terlaksana secara efektif karena kepala sekolah dapat mengetahui secara universal kinerja guru mengenai evaluasi kurikulum di dalam kelas.

- d. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Pembinaan kepala sekolah dalam disiplin tenaga kependidikan bertugas menjadi monitoring, apa yang dicatat dan disampaikan kepada Kepala Sekolah, dengan solusi *sharing*. Antara pimpinan diatasnya akan mengawasi bawahannya. Kemudian dievaluasi dengan memberikan nasihat, arahan, dan motivasi yang tentunya akan berdampak pada kedisiplinan guru itu tersendiri.

e. Pemberian Motivasi

Kepala sekolah dalam memperbaiki sikap keaktifan guru sangat mempengaruhi perilaku guru untuk tetap aktif di sekolah. Tapi arahan yang seharusnya diberikan kepala sekolah terhadap guru yang sifatnya membangun semangat guru untuk tetap memiliki motivasi untuk memperbaiki sikap keaktifan guru yang bermasalah.

f. Pemberian Penghargaan

Tindakan kepala sekolah terhadap guru untuk meningkatkan kualitas guru yaitu dengan cara mengikut sertakan guru untuk mengikuti pelatihan KKG, menyediakan media dalam proses pengajaran, atau memberikan penghargaan bagi guru-guru berprestasi. Dengan adanya guru lebih mudah meningkatkan kualitas kinerja guru.

g. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Faktor pendukung: sistem telah ada disini, sekolah telah memberikan berbagai alat untuk mengajar, seperti LCD, laptop, laboratorium, perpustakaan, kemudian adanya MGMP musyawarah di bidang studi, kemudian adanya suatu penataran-penataran untuk seminar-seminar itu termasuk pendukung. Faktor penghambat: guru pribadi yang kurang disiplin, guru yang tidak bisa mengikuti dari pada dari aturan di sekolah.

h. Perencanaan Pembelajaran

Proses perencanaan dengan gaya kepemimpinan *selling* dan *participating* dengan sistem manajemen terbuka. Proses pengorganisasian dilakukan dengan gaya kepemimpinan *participating* dengan adanya pembagian tugas diantara para guru, karyawan. proses pergerakan dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang berpola mengutamakan hubungan kerja sama dengan melakukan arahan dan bimbingan saat rapat atau secara personal.

1) Strategi Pembelajaran

Kepala sekolah harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Kepala sekolah juga berusaha melakukan pendidikan pembinaan mental, moral, fisik dan artistik kepada para tenaga kependidikan

serta memberikan motivasi agar para tenaga kependidikan merasa betah dan menyukai profesinya.

2) Evaluasi Pembelajaran

Peran kepala sekolah mampu mengetahui evaluasi implementasi kurikulum di kelas secara efektif dengan melalui observasi guru secara langsung, olehnya itu kepala sekolah mampu mengetahui evaluasi kurikulum secara menyeluruh. Mengevaluasi kinerja guru adalah dengan cara memeriksa berkas hasil dari evaluasi siswa atau melihat langsung hasil akhir dalam evaluasi kinerja guru di sekolah, adapun pandangan kepala sekolah terhadap evaluasi kinerja guru tersebut adalah dalam melakukan evaluasi kinerja guru harus memenuhi indikator yang ingin mau dicapai dalam melakukan evaluasi tersebut.

3) Lingkungan Pembelajaran

Menciptakan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Sistem lingkungan belajar ini sendiri dipengaruhi oleh komponen yang masing-masing akan saling mempengaruhi. Komponen itu misalnya materi yang ingin diajarkan, guru dan siswa yang memainkan peranan serta dalam hubungan sosial tertentu, jenis kegiatan yang dilakukan serta sarana belajar mengajar yang tersedia.

4) Komunikasi Pembelajaran

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan peneliti tentang peran strategis kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang telah diuraikan maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tetap menggunakan beberapa peran yaitu pembinaan kinerja guru, supervisi terhadap guru, pembinaan disiplin guru, pengendalian dan pengawasan, memberikan motivasi, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Sedangkan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu melalui pelaksanaan disiplin sesuai aturan, membantu guru meningkatkan standar perilaku, memotivasi para guru dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, saling mengawasi dalam menyelesaikan tugas, serta adanya pemberian penghargaan dan hukuman. Program-program yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan yaitu workshop, pelatihan-pelatihan, diklat seminar motivasi, musyawarah guru mata pelajaran, hibah penelitian dan tulisan profesional dengan demikian beberapa unsur tersebut sudah cukup mewakili tiga aspek peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik).

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru adalah kemudahan dalam penyamaan persepsi para guru sebagai pengajar, sedangkan faktor penghambatnya adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, ada guru yang sudah berumur yang tidak bisa menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah antara lain: (1) Kepala Sekolah dapat mengikutsertakan guru dalam diklat maupun seminar agar wawasan guru bertambah, (2) Berkeliling ke kelas pada saat guru melaksanakan KBM, (3) Mengecek daftar hadir guru secara rutin, (4) Memberikan fasilitas kepada guru pada saat pembelajaran KBM, (5) Memberikan arahan, contoh dan motivasi kepada guru, dan (6) Memberikan teguran kepada guru yang tidak disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disamping itu kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik bagi guru dalam hal kedisiplinan maupun dalam komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrozaq, Moch. 2017. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung.

- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kemendiknas. 2007. Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah. Jakarta. Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- _____. 2013. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peter D.E. .1994. *Supervision in Social Work: A Method of Student Training and Staff Development*. London: George Allen & Unwin.
- Rosmiati dan Kurniady. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan UPI. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tabrani Rusyan, Ahmad. 2012. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yusnidar. 2014. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah DIKDAKTIKA* 14 (2): 320-349.